

**Załącznik nr 1 do Zarządzenia dyrektora Samorządowego Przedszkola
w Andrespolu z dnia 12.11.2024r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników
niepedagogicznych w Samorządowym Przedszkolu w Andrespolu**

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych

Na podstawie art. 68 ust. 5 *Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. r. Prawo oświatowe* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 737), art. 77² § 1 i § 4 *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) oraz art. 39 ust. 1 i 2 *Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.1135), po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową ustaląm, co następuje:

§ 1

1. Regulaminem są objęci wszyscy pracownicy, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy.
2. Regulamin reguluje zasady wynagradzania za pracę. wymagania kwalifikacyjne na poszczególnych stanowiskach, warunki przyznawania i sposoby wypłacania premii i nagród oraz dodatków funkcyjnych i specjalnych.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Samorządowe Przedszkole w Andrespolu,
- 2) *Kodeksie pracy* – rozumie się przez to *Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.),
- 3) *Ustawie* – rozumie się przez to *Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135),
- 4) *Rozporządzeniu* – rozumie się przez to *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
- 5) dyrektorze Przedszkola – rozumie się przez to Dyrektora Samorządowego Przedszkola w Andrespolu,
- 6) pracowniku – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.

- 7) kategorii zaszeregowania – rozumie się przez to kategorię określoną w umowie o pracę zgodnie z wykazem stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu,
- 8) zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną tego związku, działającą w Samorządowym Przedszkolu w Andrespolu, którym przysługują uprawnienia z ustawy o związkach zawodowych lub ze statutu.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia przyznaje dyrektor.
2. W wypadkach i na warunkach określonych niniejszym Regulaminem, pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) za wieloletnią pracę,
 - b) za pracę w porze nocnej,
 - c) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,
 - d) premia,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - f) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia i świadczenia przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy:
 - a) nagroda jubileuszowa - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
 - b) odprawa emerytalna i rentowa - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
 - c) odprawa pośmiertna - na zasadach określonych w Kodeksie pracy,
 - d) świadczenie pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz wypadków przy pracy i chorób zawodowych - na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2005 roku Nr 31, poz. 267 z późn.zm.),
 - e) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 roku Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.),
 - f) odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników na zasadach takimi określonych w ustawie z dnia 13 marca 2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

- z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 20fJ3 roku Nr 90, poz. 544 z późn.zm.),
- g) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, na podstawie art. 92 Kodeksu pracy,
 - h) inne obligatoryjne świadczenia, przysługujące z mocy prawa pracy za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za czas przestoju itp.,
 - i) zwrot kosztów delegacji służbowej - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

§ 4

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone przepisami powszechnie obowiązującymi.
2. Jeśli wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, jest niższe od wynagrodzenia minimalnego, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5

Pracownik, zależnie od zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, ustalone według tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 6

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 proc. za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 7

1. Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub z tytułu powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w pkt. 1. Kwota przyznanego dodatku specjalnego nie może być wyższa niż 30 proc. otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatkowym warunkiem przyznania dodatku, o którym mowa w ust. 1, jest:
 - 1) staranne wykonywanie obowiązków,
 - 2) przestrzeganie obowiązujących przepisów związanych z BHP, dyscypliną, porządkiem oraz zarządzeń wewnętrznych ustalonych przez dyrektora,
 - 3) dobra organizacja czasu pracy, operatywność.
4. Dyrektor nie przyznaje pracownikowi dodatku w sytuacji:
 - 1) nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy,
 - 2) niewykonywania bądź niewłaściwego wykonywania zadań należących do pracownika,
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej,
 - 4) nieprzestrzegania dyscypliny pracy oraz przepisów BHP.
5. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 8

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki osobistego zaszeregowania, nie niższy jednak od ustalonego na podstawie art. 151 (8) §1 Kodeksu pracy.

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracownicze tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 2 proc. planowanego osobowego funduszu płac.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane pracownikom przez dyrektora Przedszkola. Wysokość nagrody jest określana każdorazowo indywidualną decyzją dyrektora, przyznającą pracownikowi nagrodę.
3. Nagrody są przyznawane w szczególności z okazji: Dnia Edukacji Narodowej, ważnych uroczystości, jubileuszy i innych okoliczności.
4. Kryteriami przyznawania nagród są:
 - a) przepracowanie co najmniej jednego roku w Przedszkolu,,
 - b) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,

- c) wykazywanie inicjatyw ponad przydzielone obowiązki służbowe,
 - d) wykonywanie zadania ważnego dla pracodawcy,
 - e) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych zgodnie z potrzebami pracodawcy.
5. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora Przedszkola w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
 6. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, traci to prawo.

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości do 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników niebędących nauczycielami.
2. Premia może być przyznana pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - a) sumiennie wypełniają przydzielone zadania i czynności,
 - b) dbają o powierzony sprzęt, urządzenia techniczne i mienie pracodawcy,
 - c) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości wykonują zadania służbowe,
 - d) przestrzegają ustalonego czasu pracy,
 - e) przestrzegają regulaminu pracy,
 - f) przejawiają koleżeński stosunek do współpracowników,
 - g) taktownie i życzliwie zachowują się i zwracają do wychowanków i interesantów,
 - h) przestrzegają przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - i) przestrzega tajemnicy służbowej,
 - j) za krótkotrwale zastępstwa w związku z absencją współpracowników,
 - k) w okresach intensyfikacji realizacji obowiązków, zadań i poleceń służbowych związanych w szczególności z organizacją roku szkolnego lub innych przyczyn, jak np. remonty, okresy sprawozdawcze, jubileusze i uroczystości przedszkolne lub lokalne i inne.
3. Oceny właściwego wykonania obowiązków dokonuje dyrektor Samorządowego Przedszkola w Andrespolu.
4. Premia nie przysługuje w wypadku rażącego naruszenia regulaminu pracy i podstawowych obowiązków pracowniczych.
5. Premia ma charakter uznaniowy, zarówno w zakresie prawa, jak i wysokości.

§ 11

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 12

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy i wypłaca w dniu ustania stosunku pracy.
4. Odprawa, o której mowa w ust. 1, przyznawana jest na zasadach określonych w *Rozporządzeniu*.

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400 proc. wynagrodzenia miesięcznego.
2. Nagroda, o której mowa w ust. 1, przyznawana jest na zasadach określonych w *Rozporządzeniu*.

§ 14

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych *Ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1690).

§ 15

1. Nagrody wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. NJ. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).
2. Premia oraz dodatek specjalny wliczane są do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Prac oraz wliczane są do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 i. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.) a wypłacane są proporcjonalnie do przepracowanego czasu.

§ 16

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady określa *Kodeks pracy*.

§ 17

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę odbywa się z dołu za dany miesiąc, do ostatniego dnia każdego miesiąca.
2. Inne świadczenia określone w Regulaminie wypłacane są w najbliższym terminie płatności przypadającym po stwierdzeniu uprawnień pracownika do tych świadczeń.
3. Jeśli termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny. Wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na rachunek bankowy pracownika.

§ 18

1. Z wynagrodzenia za pracę potrąceniu podlegają należności z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składki ZUS oraz inne należności publicznoprawne, jeżeli na pracodawcy spoczywa obowiązek ich pobierania.
2. Pracodawca, na wniosek pracownika, jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu.

§ 19

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują odpowiednie przepisy prawa pracy, w szczególności *Kodeksu pracy* i *Ustawy o pracownikach samorządowych*.

§ 20

Regulamin może być zmieniony w takim trybie, w jakim został ustalony.

§ 21

1. Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracowników.
2. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, dokonuje się przez wywieszenie jego tekstu na tablicy ogłoszeń w Przedszkolu. W każdym czasie udostępnia się na żądanie pracownika niniejszy Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

3. Regulamin podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza pisemnym oświadczeniem.

§ 22

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Samorządowym Przedszkolu w Andrespolu wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Samorządowego Przedszkola w Andrespolu z dnia 12.06.2009r.

§ 23

Integralną część regulaminu stanowią załączniki nr 1 i nr 2:

- Załącznik nr 1 – Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych
- Załącznik nr 2 – Tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

.....
(podpisy przedstawicieli organizacji związkowych)

.....
(podpis pracodawcy)

Uzgodniono dnia

